

# 2018 - 2019

# Gesamtarbeitsvertrag für die

# Grüne Branche Kanton SH

## Inhaltsverzeichnis

I. ZIELSETZUNGEN .....	5
II. VERTRAGSPARTEIEN .....	5
1. Vertragsparteien .....	5
III. GELTUNGSBEREICH .....	5
2. Örtlicher Geltungsbereich .....	5
3. Betrieblicher Geltungsbereich .....	5
4. Persönlicher Geltungsbereich .....	6
5. Entsandte Arbeitnehmende .....	6
6. Personalverleih .....	6
IV. ZUSAMMENARBEIT .....	6
7. Zusammenarbeit .....	6
V. KOALITIONSRECHT, AUSÜBUNG POLITISCHER ÄMTER .....	7
8. Koalitionsrecht .....	7
9. Ausübung politischer Ämter .....	7
VI. ANSCHLUSSVERTRÄGE /GEBÜHREN .....	7
10. Anschlussverträge .....	7
11. Gebühren .....	7
VII. MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN/SCHLICHTUNGSVERFAHREN .....	8
12. Meinungsverschiedenheiten .....	8
13. Schlichtungsverfahren .....	8
VIII. VOLLZUG DES GAV/ PARITÄTISCHE KOMMISSION (PRK) .....	8
14. Paritätische Regionalkommission (PRK) .....	8
IX. PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH .....	9
15. Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen .....	9
16. Verstösse der Arbeitgebenden .....	9
17. Verstösse der Arbeitnehmenden .....	9
18. Informations-und Mitwirkungsrechte .....	10
19. Vertragsänderung .....	10
20. Vertragsveröffentlichung .....	10
21. Finanzierung von besonderen Aufgaben .....	10
22. Vertragsdauer .....	10
X. VOLLZUGSKOSTEN .....	11
23. Vollzugskostenbeitrag .....	11
XI. PFLICHTEN DER ARBEITGEBENDEN .....	11
24. Anstellungsverhältnis .....	11

25.	Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmenden.....	12
26.	Arbeitszeugnis.....	12
27.	Verbot von Schwarzarbeit .....	12
XII. RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITNEHMENDEN.....		12
28.	Sorgfaltspflicht.....	12
29.	Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung .....	13
30.	Verbot der Schwarzarbeit.....	13
31.	Herausgabepflicht .....	13
32.	Überstundenarbeit.....	13
33.	Befolgung von Anweisungen .....	13
34.	Haftpflicht .....	13
XIII. WEITERBILDUNG .....		14
35.	Persönliche Weiterbildung.....	14
36.	Spezielle Weiterbildung .....	14
XIV. ARBEITSZEIT, FERIEN, FEIERTAGE, ABSENZEN .....		14
37.	Arbeitszeit.....	14
38.	5-Tage-Woche.....	15
39.	Einhaltung der Arbeitszeit.....	15
40.	Vorholzeit .....	15
41.	Feriendauer.....	15
42.	Ferienkürzung / Ferienzeitpunkt .....	15
43.	Ferienlohn .....	16
44.	Feiertage .....	16
45.	Feiertagsentschädigung .....	16
46.	Berechnung Ferien-und Feiertagsentschädigung.....	16
47.	Absenzen bei speziellen Vorkommnissen .....	16
XV. LÖHNE, ZUSCHLÄGE.....		17
48.	Leistungslohn .....	17
49.	Stunden-, Monats- und Jahreslohn .....	17
50.	Mindestlöhne .....	17
51.	13. Monatslohn.....	18
52.	Überstundenarbeit.....	18
53.	Wochenenddienst/Nacht-Sonn-und Feiertagsarbeit.....	19
54.	Spesen bei auswärtiger Arbeit.....	19
55.	Kost und Logis.....	19
56.	Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges .....	19

57.	Lohnzahlung.....	19
58.	Lohnverhandlungen.....	20
XVI.	SOZIALLEISTUNGEN .....	20
59.	Lohnfortzahlungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit .....	20
60.	Lohnfortzahlung bei Mutterschaft .....	21
61.	Vertrauensarzt.....	21
62.	Krankenkasse.....	21
63.	Unfallversicherung / Verhinderung durch Unfall .....	21
64.	Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst.....	22
65.	Tod des Arbeitnehmenden .....	22
66.	Tod des Arbeitgebenden .....	22
67.	Personalvorsorge (2. Säule).....	23
XVII.	KÜNDIGUNG .....	23
68.	Kündigung im Allgemeinen.....	23
69.	Probezeit .....	23
70.	Kündigung nach der Probezeit .....	23
71.	Begründung der Kündigung, missbräuchliche Kündigung .....	23
72.	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgebenden .....	24
74.	Fristlose Entlassung .....	24
75.	Ungerechtfertigte fristlose Entlassung .....	25
76.	Nichtantritt der Stelle / Nichtantritt oder fristloses Verlasse der Arbeitsstelle .....	25
77.	Besitzstandgarantie .....	25

# Gesamtarbeitsvertrag für die Grüne Branche des Kantons Schaffhausen

## I. ZIELSETZUNGEN

Die Vertragsparteien sind überzeugt, die künftigen, dem Gärtnereigewerbe sich stellenden Aufgaben und Probleme am besten dadurch lösen zu können, wenn sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Im Bestreben,

- die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden gebührend zu fördern,
- eine für alle beteiligten Vertragsparteien fortschrittliche Arbeitsordnung zu erreichen und dadurch den Arbeitsfrieden zu gewährleisten,
- ihre Abkommen dem Grundsatz von Treu und Glauben zu unterstellen und bei der Anwendung ihrer Vereinbarungen und der Durchführung die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen,
- die gemeinsamen Interessen zu fördern, wie
  - Förderung der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge,
  - Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
  - Förderung der Qualität,
  - Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsbedingungen,
  - regelmässige Beschäftigung,
  - Vergabe von Gärtnereiarbeiten der öffentlichen Hand nur an Betriebe, welche dem GAV unterstellt sind und die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen einhalten,
  - Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöses Preisunterbieten,
  - Bekämpfung der Umgehung des Vertrages.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen das Folgende:

## II. VERTRAGSPARTEIEN

### 1. Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen JardinSuisse Schaffhausen einerseits und dem Berufsverband Grüne Berufe Schweiz, (GBS) Sektion Nordostschweiz andererseits.

## III. GELTUNGSBEREICH

### 2. Örtlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für den Kanton Schaffhausen.

### 3. Betrieblicher Geltungsbereich

- 3.1 Die Bestimmungen gelten für Betriebe und Betriebsteile des Gärtnergewerbes, welche Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau betreiben, sowie den entsprechenden Unterhalt, Baumpflegearbeiten und den Friedhofunterhalt ausführen.
- 3.2 Die Bestimmungen gelten auch für die übrigen Betriebe und Betriebsteile des Gärtnereigewerbes. Als übrige Betriebe gelten die gärtnerischen Produktionsbetriebe (Topfpflanzen- und Schnittblumenbetriebe), Endverkaufsgärtnereien, Gartencenter, Baumschulen (ohne die bäuerlichen Obstbaumschulen), Stauden- und Kleingehölzgärtnereien.

#### **4. Persönlicher Geltungsbereich**

- 4.1 Die Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitnehmenden, die in den in Artikel 3.1. genannten Betrieben arbeiten. Ausgenommen sind: Inhaberinnen und Inhaber von Firmen (sowie deren Eltern, Ehepartner/innen und Kinder), Geschäftsleitungsmitglieder, Abteilungsleitende, Bauführende. Für Lernende gilt nur Art. 51 (13. Monatslohn).
- 4.2 Bei Beschäftigung von Arbeitnehmenden, die Leistungen der IV oder ALV beziehen, können die Parteien schriftlich eine von diesem Gesamtarbeitsvertrag abweichende Regelung treffen. Diese muss der paritätischen Kommission zur Genehmigung eingereicht werden.
- 4.3 Für die bei JardinSuisse organisierten übrigen Betriebe gemäss Artikel 3.2. gilt der persönliche Geltungsbereich wie unter 4.1. und 4.2. beschrieben sinngemäss.

#### **5. Entsandte Arbeitnehmende**

Die Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (SR 823.30) sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung (EntsV; SR 823.201) gelten auch für Arbeitgebende mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Artikel 2, sowie ihren Arbeitnehmenden, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV- Bestimmungen ist die paritätische Kommission des GAV zuständig.

#### **6. Personalverleih**

- 6.1 Arbeitgebende, die Dritten (Einsatzbetrieben) gewerbemässig Arbeitnehmende überlassen, gelten als Personalverleihende.
- 6.2 Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen GAV, so muss gemäss Artikel 20 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG; SR 823.11) der Personalverleihende für den betroffenen Arbeitnehmenden die entsprechenden Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen einhalten.

### **IV. ZUSAMMENARBEIT**

#### **7. Zusammenarbeit**

- 7.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den GAV strikte einhalten.
- 7.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich zum absoluten Arbeitsfrieden.
- 7.3 Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden im Sinne dieses GAV.
- 7.4 Die Vertragsparteien des GAV unterstützen die permanente Aus- und Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmenden. Sie fördern im Sinne der Artikel 35 und 36 GAV gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen in der Branche. Die Arbeitgebenden ermuntern die Arbeitnehmenden zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.
- 7.5 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein.
- 7.6 Die Vertragsparteien bekämpfen den unlauteren Wettbewerb, die Schwarzarbeit und die Schattenarbeit. Sie verpflichten sich deshalb, überall dort, wo solche Missstände bekannt werden, über die Paritätische Regionalkommission (nachfolgend PRK

genannt; Art.14 GAV) einzugreifen und sowohl Arbeitgebende als auch die Arbeitnehmenden zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten.

- 7.7 Die Vertragsparteien des GAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.
- 7.8 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.
- 7.9 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PRK bzw. die von dieser bestellten Organe vertreten.
- 7.10 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner auch im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden. Sie verfolgen das Ziel, beim Erlass und der Durchführung zeitgemässer Submissionsvorschriften nach Möglichkeit mitzuwirken.

## V. KOALITIONSRECHT, AUSÜBUNG ÖFFENTLICHER ÄMTER

### 8. Koalitionsrecht

Durch den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Berufsverbände) nicht verletzt werden.

### 9. Ausübung öffentlicher Ämter

Absenzen und Lohnfortzahlung, welche sich durch die Ausübung von politischen Ämtern ergeben, sind individuell zu regeln.

## VI. ANSCHLUSSVERTRÄGE /GEBÜHREN

### 10. Anschlussverträge

- 10.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam den Anschluss von nicht dem Unternehmerverband JardinSuisse angeschlossenen Firmen durch Anschlussverträge zu erwirken.
- 10.2 Diese Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der Vertragsparteien gemäss Art. 1 GAV.
- 10.3 Die Anschlussverträge haben eine Kündigungsfrist von sechs Monaten und sind auf die gesamte Dauer dieses GAV abzuschliessen. Die Kündigung eines Anschlussvertrages hat keine Wirkung auf den Bestand dieses GAV.

### 11. Gebühren

- 11.1 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Firmen unabhängig vom Vollzugskostenbeitrag gemäss Art.19.1 GAV eine jährliche Gebühr in folgender Höhe zu bezahlen:

-bei einer Lohnsumme bis zu CHF 100'000.	- Anschlussgebühr CHF 300.-
-über CHF 100'000.- bis CHF 500'000.	- Anschlussgebühr CHF 600.-
-von CHF 500'000.- bis CHF 1'000'000.	- Anschlussgebühr CHF 600.-
-über CHF 1'000'000.	- Anschlussgebühr CHF 1'200.-
- 11.2 Als Nachweis sind der PRK oder der von dieser bezeichneten Stelle eine endgültige Prämienabrechnung der AHV vorzulegen. Erst mit der Bezahlung der

entsprechenden Gebühr und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der PRK treten die Anschlussverträge in Kraft.

## VII. MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN/SCHLICHTUNGSVERFAHREN

### 12. Meinungsverschiedenheiten

Allfällige Differenzen, die sich bei der Durchführung oder Auslegung dieses Vertrages ergeben, sollen in direkten Verhandlungen zwischen den Beteiligten beigelegt werden.

### 13. Schlichtungsverfahren

13.1 Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der PRK zur Schlichtung zu unterbreiten.

13.2 Kann keine Einigung erzielt werden, so sind die Differenzen der eidgenössischen Einigungsstelle vorzulegen. Die Einigungsstelle versucht eine friedliche Beilegung des Streites herbeizuführen. Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Vertragsparteien je zur Hälfte getragen.

## VIII. VOLLZUG DES GAV/ PARITÄTISCHE KOMMISSION (PRK)

### 14. Paritätische Regionalkommission (PRK)

14.1 Zur Durchführung des GAV besteht eine «Paritätische Regionalkommission» (PRK) in der Rechtsform eines Vereins.

14.2 Die PRK setzt sich aus je 3 Vertretern der Arbeitgebenden- und der Arbeitnehmendenvertragspartei zusammen.

14.3 Die Organisation und Administration der PRK sind in den Vereinsstatuten geregelt.

14.4 Die PRK befasst sich mit:

-der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV

-der Förderung der beruflichen Weiterbildung

-dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen.

Die PRK kann diese Aufgaben delegieren

-Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskostenbeiträge

-Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht

-dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten und Konventionalstrafen

-der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers

-der Beurteilung und dem Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder seiner integrierten Anhänge

14.5 Der PRK steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

14.6 Im Weiteren kann die PRK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Sekretariat der PRK einzureichen.



## IX. PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH

### 15. Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

- 15.1 Bei den Arbeitgebenden sind entsprechend dem Entscheid der PRK durch das von der PRK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgebenden haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin und andere notwendige Dokumente, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen usw.
- 15.2 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt.
- 15.3 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle vereitelt wird, werden in jedem Fall in Rechnung gestellt.
- Die PRK kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende im Garten- und Landschaftsbau gemäss Geltungsbereich, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen. Dabei ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Vertrages abgehalten werden. Sie bemisst sich in ihrer Höhe insbesondere an nachfolgenden Kriterien:
- die prozentuale Höhe der von Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
  - ein- oder mehrmalige Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen
  - Schwere der Verfehlung
- 15.4 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in Bezug auf die sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen zur Erhebung einer Leistungsklage ermächtigt.
- 15.5 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Konto der PRK zu leisten.
- 15.6 Die PRK kontrolliert in Bezug auf die Arbeitnehmenden, die von Betrieben mit Sitz in anderen Kantonen oder im Ausland in den Geltungsbereich des GAV entsendet werden, die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gemäss Art. 2 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmenden.

### 16. Verstösse der Arbeitgebenden

- 16.1 Arbeitgebende, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der PRK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 15.3 belangt werden.
- 16.2 Die PRK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PRK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 16.3 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Konto der PRK zu leisten.

### 17. Verstösse der Arbeitnehmenden

- 17.1 Arbeitnehmende, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können zu

einer Konventionalstrafe von maximal zwei Monatsgehältern pro Zuwiderhandlung zuzüglich der Verfahrenskosten belangt werden.

17.2 Die PRK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

17.3 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Konto der PRK zu leisten.

## 18. Informations-und Mitwirkungsrechte

Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmenden oder, wo vorhanden, die Arbeitnehmendenvertretungen Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss Art. 9 und 10 des Bundesgesetzes über die Information und die Mitsprache der Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz; SR 822.14). Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmendenvertretung sind die einschlägigen Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes (Art. 3, 5 und 6) massgebend.

## 19. Vertragsänderung

19.1 Jede der Vertragsparteien ist befugt, während der Geltungsdauer dieses GAV Anpassungen einzelner Bestimmungen des normativen Teils und die Regelung weiterer Vertragspunkte vorzuschlagen.

19.2 Die von den Parteien eingebrachten Anträge werden loyal behandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 13 GAV einzuleiten.

## 20. Vertragsveröffentlichung

Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmenden zur Kenntnis gebracht werden.

## 21. Finanzierung von besonderen Aufgaben

21.1 Um die im GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PRK zu finanzieren, richten die Vertragsparteien einen paritätisch verwalteten Fonds ein bzw. stellen die notwendigen Mittel zur Verfügung. Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt durch:

- die Einzahlungen der Vollzugskostenbeiträge
- die Anschlussvertragsgebühren
- die Konventionalstrafen
- und anderen Einnahmen

21.2 Die Verwendung dieser Mittel dienen zur

- Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung
  - zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV
  - für Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit
  - zur Pflege und Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien
  - zur Pflege und Förderung des beruflichen Standes und der beruflichen Ethik
- Über die Finanzierung entscheidet das Reglement der PRK.

## 22. Vertragsdauer

22.1 Dieser GAV tritt am 1. August 2018 in Kraft und gilt bis und mit 31. Dezember 2019.

22.2 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten erstmals auf den 31. Dezember 2019 gekündigt werden.

22.3 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, verlängert sich der GAV jeweils um ein weiteres Jahr.

## **X. VOLLZUGSKOSTEN**

### **23. Vollzugskostenbeitrag**

23.1 Arbeitgebende und Arbeitnehmende der Betriebe des Garten- und Landschaftsbaus bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag.

- Beiträge der Arbeitnehmenden

Alle Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 15 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Nettolohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen. Auszubildende sind von der Beitragszahlung ausgenommen.

- Beiträge der Arbeitgebenden

Alle Arbeitgebenden entrichten für die Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 15 Franken pro Monat und Arbeitnehmenden. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PRK zu überweisen.

23.2 Die PRK erlässt ein Reglement über den Vollzugskostenbeitrag

23.3 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.

23.4 Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses GAV, nur für die Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien sowie für soziale Zwecke verwendet werden.

23.5 Die Arbeitgebenden bestätigen den Arbeitnehmenden schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Vollzugskostenbeiträge.

23.6 Der Arbeitgebende haftet gegenüber der Paritätischen Kasse für nicht oder fehlerhaft abgezogene Vollzugskostenbeiträge.

23.7 Zur Erhebung der Vollzugskostenbeiträge hat jeder Arbeitgebende der PRK eine Liste aller im vergangenen Jahr dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden bis zum 31.1. des Folgejahres einzureichen. Diese Liste wird vom Arbeitgebenden online erfasst und enthält die nachfolgenden Angaben: Name, Vorname, Jahrgang, Beschäftigungsmonate, AHV-Nummer sowie unterjährige Ein- und Austritte.

23.8 Erfolgen die Angaben zur Erhebung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 23.7 nicht innert Frist, setzt die PRK die geschuldeten Beiträge fest. Dabei ist die PRK berechtigt, für ihren Entscheid eine Prüfung der Verhältnisse vor Ort vorzunehmen. Sollte eine genaue Festsetzung der geschuldeten Beiträge aufgrund der eingegebenen Daten nicht möglich sein, kann die PRK diese nach pflichtgemäßem Ermessen vornehmen. Die dabei entstehenden Kosten können dem säumigen Arbeitgeber auferlegt werden.

## **XI. PFLICHTEN DER ARBEITGEBENDEN**

### **24. Anstellungsverhältnis**

24.1 Die Bestimmungen des GAV über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des GAV unmittelbar für die unterstellten Arbeitgebenden und deren Arbeitnehmenden und können nicht wegbedungen werden, sofern der GAV nicht etwas anderes bestimmt.

24.2 Jedem Arbeitnehmenden ist bei Stellenantritt der gültige GAV zugänglich zu machen. Auf Wunsch ist er ihm auszuhändigen.

24.3 Abreden zwischen unterstellten Arbeitgebenden und deren Arbeitnehmenden, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen des Gesetzes oder des GAV verstossen, sind ungültig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des GAV bzw. des Gesetzes ersetzt.

## **25. Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmenden**

25.1 Der Arbeitgebende begegnet dem Arbeitnehmenden als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit des Beschäftigten Rücksicht.

25.2 Der Arbeitgebende erteilt dem Arbeitnehmenden klare Aufträge. Er berücksichtigt Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb.

25.3 Der Arbeitgebende trifft Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmenden. Arbeitgebende und Arbeitnehmende wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen und informieren sich diesbezüglich gegenseitig.

25.4 Der Arbeitgebende gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig um Unfälle und Krankheiten des Arbeitnehmenden zu vermeiden.

## **26. Arbeitszeugnis**

26.1 Der Arbeitgebende muss auf Wunsch des Arbeitnehmenden diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmenden aus.

26.2 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

## **27. Verbot von Schwarzarbeit**

Der Arbeitgebende darf durch die Beschäftigung von Arbeitnehmenden weder vorsätzlich noch fahrlässig Verstösse im Sinne von Art. 321a Abs. 3 OR verursachen oder unterstützen.

## **XII. RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITNEHMENDEN**

### **28. Sorgfaltspflicht**

28.1 Der Arbeitnehmende hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebenden in guten Treuen zu wahren.

28.2 Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebenden fachgerecht zu bedienen und diese sowie Materialien, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.

28.3 Die Arbeitnehmenden haben sich über deren Behandlung alle erforderlichen Kenntnisse anzueignen.

28.4 Der Arbeitnehmende darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienste des Arbeitgebenden Kenntnis erhält, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerthen oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebenden erforderlich ist. Dem Arbeitnehmenden ist es untersagt, fremde Personen ohne Erlaubnis des Inhabenden in den Betrieb einzuführen.

28.5 Beobachtungen und Wahrnehmungen von Tatsachen, die dem Arbeitgebenden Schaden zufügen könnten, sind den Betriebsinhabenden, den Vorgesetzten oder deren Stellvertretungen unverzüglich zu melden.

## **29. Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**

29.1 Der Arbeitnehmende unterstützt den Arbeitgebenden in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Er hat die Weisung des Arbeitgebenden über die Unfallverhütung strikte zu befolgen.

29.2 Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmende gegebenenfalls schadenersatzpflichtig.

## **30. Verbot der Schwarzarbeit**

30.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses (inkl. Ferien und Freizeit) darf der Arbeitnehmende keine Arbeit gegen Entgelt für Dritte leisten.

30.2 Verletzungen dieser Bestimmungen können zum Verlust der Ferienvergütungen führen und berechtigen den Arbeitgebenden nach schriftlicher Verwarnung, mit Hinweis auf die Konsequenzen im Wiederholungsfall, zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

## **31. Herausgabepflicht**

Bei Beendigung, spätestens am letzten Arbeitstag des Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitnehmende dem Arbeitgebenden sämtliche Unterlagen, die er in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit erstellt oder verwendet hat, sowie sämtliche Arbeitswerkzeuge herauszugeben.

## **32. Überstundenarbeit**

Bei Bedarf ist der Arbeitnehmende zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn er sie auszuführen vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zumutbar sind (siehe Art. 52 GAV).

## **33. Befolgung von Anweisungen**

33.1 Der Arbeitnehmende befolgt Anweisungen des Arbeitgebenden bzw. des von ihm bezeichneten Vorgesetzten über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.

33.2 Insbesondere:

- befolgt er sämtliche für die Branche geltenden Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Normen
- erstattet er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und pünktlich
- benimmt er sich korrekt gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Kontakt tritt. Er unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgebenden schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte
- unterlässt er den Genuss alkoholischer Getränke und anderer Rauschmittel während der Arbeitszeit
- unterlässt er das Rauchen auf Weisung des Arbeitgebenden auf der Arbeitsstelle
- benachrichtigt er unverzüglich den Arbeitgebenden oder dessen Stellvertretung bei Arbeitsverhinderung
- schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lernende besondere Aufmerksamkeit
- bemüht er sich um seine persönliche, insbesondere auch berufliche Weiterbildung.

## **34. Haftpflicht**

34.1 Der Arbeitnehmende haftet für allen Schaden, den er absichtlich oder fahrlässig

verursacht hat. Er ist verpflichtet, einen Schaden sofort zu melden.

- 34.2 Das Mass der Sorgfalt, für das der Arbeitnehmende einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmenden, die der Arbeitgebende gekannt hat oder hätte kennen sollen.
- 34.3 Die Schadenersatzforderung ist spätestens 30 Tage nach Feststellung der Haftpflichtgrundlagen und des Schadens geltend zu machen.

### **XIII. WEITERBILDUNG**

#### **35. Persönliche Weiterbildung**

35.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden sind gehalten, sich mit neuen Tendenzen im Beruf auseinanderzusetzen und sich permanent weiterzubilden.

35.2 Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf jährlich zwei Tage Bildungsurlaub. Lohn und Kurskosten sind betriebsintern zu regeln.

#### **36. Spezielle Weiterbildung**

36.1 Die in Art. 35.2 GAV erwähnten zwei Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung im Beruf können für spezielle Aufgaben um zwei weitere Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmende:

-Berufsexpert/innen

-Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen

-Mitarbeitende, die nebenamtlich als Lehrlingsausbildende beschäftigt sind

-Mitarbeitende, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmendenverbände eine nebenamtliche Funktion haben, sofern diese mindestens fünf Jahre in der Branche arbeiten.

36.2 Die Entschädigung ist betriebsindividuell zu regeln. Sofern die speziellen Weiterbildungstage vom Arbeitgebenden entlohnt werden, steht eine allfällige Entschädigung für die Tätigkeit dem Arbeitgebenden zu.

### **XIV. ARBEITSZEIT, FERIEN, FEIERTAGE, ABSENZEN**

#### **37. Arbeitszeit**

37.1 Die jährliche Arbeitsstundenzahl ist im Lohnregulativ (vgl. Anhang) festgelegt und schliesst Absenzstunden für ordentliche Ferien, Feiertage, Militär und Zivilschutz ein.

37.2 Die Jahreseinteilung der Arbeitszeit (Sollstunden) kann saisonabhängig und betriebsindividuell erfolgen. Sie ist im Sinne einer Planungsvorgabe im Betrieb bekannt zu geben. In der Planung darf bei den Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus das Maximum höchstens 50 Stunden betragen.

37.3 Bei Arbeitsspitzen bzw. Arbeitsausfällen kann von der Planungsvorgabe unter Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) und der dazugehörigen Verordnungen abgewichen werden.

37.4 Zur Bewältigung von Arbeitsspitzen bzw. zur Kompensation von Arbeitsausfällen können Tagesarbeitszeiten von höchstens 11 Stunden angeordnet werden, wobei die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 55 Stunden nicht überschritten werden darf.

37.5 Bei Feiertagen, Ferien sowie individuellen Ausfalltagen infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden anhand der durchschnittlichen Arbeitszeit gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bestimmt.

37.6 Beträgt bei auswärtiger Arbeit die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle 30 Minuten oder weniger, wird diese Reisezeit nicht entschädigt. Übersteigt sie indessen 30 Minuten, ist die Differenz zu 30 Minuten zum Grundlohn zu entschädigen.

37.7 Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie gemäss Art. 52.2 GAV zu vergüten. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebenden entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebenden.

### 38. 5-Tage-Woche

Die Arbeitsstunden sind auf fünf Tage in der Woche zu verteilen, mit Ausnahme der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt oder in denen Arbeitsspitzen anfallen oder Ausfallstunden kompensiert bzw. vorkompensiert werden.

### 39. Einhaltung der Arbeitszeit

39.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen (vgl. Lohnregulativ im Anhang).

39.2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit nicht unverschuldet und ohne Absprache mit dem Arbeitgebenden zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.

39.3 Wird diese Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgebende einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

39.4 Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen

-Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgebende einvernehmlich fest. Während der Pause darf der Arbeitnehmende den Arbeitsplatz verlassen. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.

-Die Mittagspause soll den lokalen Verhältnissen Rechnung tragen und bis zur einer Stunde, wenigstens jedoch eine halbe Stunde betragen. Die Mittagspause gilt nicht als Arbeitszeit.

### 40. Vorholzeit

Kann ein Arbeitnehmender infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischen Wehrdienstes vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgebenden nachträglich beanspruchen.

### 41. Feriendauer

Die Feriendauer beträgt pro Jahr 25 Arbeitstage. Für Arbeitnehmende, welche das 50. Altersjahr erreicht haben, beträgt die Feriendauer pro Jahr 30 Arbeitstage.

### 42. Ferienkürzung / Ferienzeitpunkt

42.1 Bei Abwesenheit bis zu zwei Monaten infolge Militär- und Schutzdienst, Krankheit oder Unfall darf keine Kürzung der Ferien vorgenommen werden. Bei Absenzen, die länger als zwei Monate dauern, kann die Ferienberechtigung für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt werden. Obligatorische Wiederholungskurse gelten in dieser Berechnung nicht als Absenz.

42.2 Der Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmenden soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

### 43. Ferienlohn

- 43.1 Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.
- 43.2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistung oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Dagegen kann austretenden Arbeitnehmenden, die ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können, ihr Anspruch beim Austritt vergütet werden.
- 43.3 Wird das Dienstverhältnis aufgelöst und hat der Arbeitnehmende seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgebende berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.
- 43.4 Es ist dem Arbeitnehmenden untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten. Bei Zuwiderhandlung ist der Arbeitgebende berechtigt, den Ferienlohn zu verweigern oder den bereits ausbezahlten Ferienlohn zurückzuverlangen.

### 44. Feiertage

- 44.1 Jährlich werden 9 gesetzliche Feiertage (inkl. 1. August), die auf einen Arbeitstag fallen, ohne Nachholung der Arbeitszeit mit 100% des Taglohnes entschädigt. Massgebend sind die offiziellen Feiertage des Kantons, in dem der Betrieb liegt.
- 44.2 Der Arbeitgebende hat die im jeweiligen Kantonsgebiet geltenden Feiertage, die entschädigt werden, im Betrieb bekannt zu geben.

### 45. Feiertagsentschädigung

- 45.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.
- 45.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 45.3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Tag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst und unbezahlten Urlaubes.
- 45.4 Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn ein Arbeitnehmender unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben ist. Ausgenommen von dieser Regelung ist der 1. August.

### 46. Berechnung Ferien-und Feiertagsentschädigung

Zur Berechnung der Entschädigung für Ferien, Feiertage, Absenzen usw. ist auf die Bemessungsgrundlage im Lohnregulativ (Punkt 2) zurückzugreifen.

### 47. Absenzen bei speziellen Vorkommnissen

- 47.1 Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen zum normalen Lohn vergütet:

EREIGNIS	ANZAHL TAGESVERDIENSTE
Heirat	2
Vaterschaftsurlaub	3
Todesfall von Ehegatten, Eltern und Kindern	3
Todesfall von Schwiegereltern und Geschwistern	1
Wohnungswechsel (pro Jahr)	1

- 47.2 Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten. Dabei kommt der Normalstundensatz zur Anwendung.



## XV. LÖHNE, ZUSCHLÄGE

### 48. Leistungslohn

- 48.1 Der Bruttolohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung des Arbeitnehmenden sowie den üblichen, vereinbarten Ansätzen entsprechen.
- 48.2 Vorbehalten bleiben die Mindestlöhne gemäss Lohnregulativ.

### 49. Stunden-, Monats- und Jahreslohn

- 49.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in der Regel als Monatslohn vereinbart.
- 49.2 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Monatssalärs durch die im Lohnregulativ vereinbarte monatliche Arbeitszeit.
- 49.3 Jeder Arbeitnehmende erhält per Ende jeder Abrechnungsperiode eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.
- 49.4 Bei Austritt des Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung erstellt.
- 49.5 Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmenden ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebenden entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebenden (Art. 324 OR).

### 50. Mindestlöhne

- 50.1 Die Löhne entsprechen mindestens den im Lohnregulativ aufgeführten Ansätzen (Mindestlöhne).
- 50.2 Die Festsetzung der Löhne für Arbeitnehmende mit verminderter Arbeitsfähigkeit bleibt der freien schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden überlassen.
- 50.3 Arbeitnehmendenkategorien

<b>Betriebe des Garten-und Landschaftsbaus</b>	
<b>Einteilung</b>	<b>Definition</b>
Vorarbeitende	Arbeitnehmende, welche eine anerkannt höhere Fachausbildung (Gärtnerei-Polier/in, Grünpflegespezialist/in u.ä.) mit Erfolg absolviert haben oder die vom Arbeitgeber als Vorarbeitende anerkannt sind.
Kundengärtner/in	Arbeitnehmende, welche eine anerkannte Fachausbildung mit Erfolg absolviert haben oder die vom Arbeitgeber offiziell als Kundengärtner/in anerkannt sind.
Gärtner/in mit Eidg.Fähigkeitszeugnis und mehr als 3 Jahren Berufserfahrung	Arbeitnehmende mit Lehrabschluss (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 und mehr Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner/in mit Eidg. Fähigkeitszeugnis	Arbeitnehmende mit Lehrabschluss (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*).
Gärtner/in mit Eidg. Berufsattest	Arbeitnehmende, welche das Eidgenössische Berufsattest Gärtner/in Garten- und Landschaftsbau erworben haben.
Gartenarbeiter/in A	Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss (z.B. Anlehre), jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen.
Gartenarbeiter/in B	Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss und ohne

	branchenspezifische Erfahrung.
--	--------------------------------

<b>Übrige Betriebe gem. Art. 3.2</b>	
Einteilung	Definition
Obergärtner/in	Arbeitnehmende, welche eine anerkannt höhere Fachausbildung (Gärtnerei-Polier/in, Grünpflegespezialist/in u.ä.) mit Erfolg absolviert haben oder die vom Arbeitgeber als Vorarbeitende anerkannt sind.
Gärtner/in mit Eidg. Fähigkeitszeugnis und mehr als 3 Jahren Berufserfahrung	Arbeitnehmende mit Lehrabschluss (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 und mehr Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner/in mit Eidg. Fähigkeitszeugnis	Arbeitnehmende mit Lehrabschluss (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*)
Gärtner/in mit Eidg. Berufsattest	Arbeitnehmende, welche das Eidgenössische Berufsattest Gärtner/in Pflanzenproduktion erworben haben.
Gartenarbeiter/in A	Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss (z.B. Anlehre), jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen.
Gartenarbeiter/in B	Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.

\*Für gelernte Berufsmitarbeitende mit kürzerer ausländischer Lehrzeit als in der Schweiz wird die erste Verrechnungslohnstufe um die Dauer der Differenz der Lehrzeit verlängert.

50.4 Andere hier nicht weiter aufgeführte Arbeitnehmendenkategorien können individuell zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ausgehandelt werden.

## 51. 13. Monatslohn

51.1 Die Arbeitnehmenden erhalten als 13. Monatslohn 100% des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Lohnregulativ.

51.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahr sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat.

51.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt. Ein Pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert hat.

51.4 Ist der Arbeitnehmende während eines Dienstjahres aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden weiteren Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt werden.

## 52. Überstundenarbeit

52.1 Überstunden sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Wird aber die Leistung von Überstunden notwendig und angeordnet, so ist der Arbeitnehmende dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

52.2 Als entschädigungspflichtige Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit gemäss geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) innerhalb des folgenden Jahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden bei Angestellten ohne

Kaderstufe mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen. Überstunden von Angehörigen der Kaderstufe müssen betriebsindividuell geregelt werden.

52.3 Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgebende in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

### 53. Wochenenddienst/Nacht-Sonn-und Feiertagsarbeit

Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein Zeitzuschlag wie folgt gutgeschrieben:

Sonn- u. Feiertage:	Vortag 23.00-23.00 Uhr	50%
Nacharbeit:	von 23.00-06.00 Uhr	25%

Ist bei einem Produktions- oder Verkaufsbetrieb Sonntagsarbeit im Arbeitsvertrag für bestimmte Sonntage festgeschrieben, entfällt ein Zuschlag.

Die Betriebe können den Beginn und das Ende der Nacharbeit auch von 22.00-05.00 Uhr festlegen, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden dem zustimmt (Art. 10 Abs. 2 ArG).

### 54. Spesen bei auswärtiger Arbeit

54.1 Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen (effektive Auslagen).

54.2 Spesen für Verpflegung:

Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegungsmöglichkeiten.

Fehlen diese oder können Mitarbeitende in der Mittagspause nicht nach Hause oder in den Betrieb zurückkehren, ist ihnen eine Mittagessensentschädigung gemäss dem Ansatz im Lohnregulativ auszurichten.

54.3 Die Vertragsparteien können durch schriftliche Abrede eine Pauschale für die Auslagen verabreden oder ein Spesenreglement als integrierten Vertragsbestandteil erklären.

### 55. Kost und Logis

55.1 Der Arbeitnehmer darf nicht gezwungen werden, Verpflegung und Unterkunft beim Arbeitgeber zu beziehen.

55.2 Werden dem Arbeitnehmenden Verpflegung und Unterkunft abgegeben, so darf pro Monat der im Lohnregulativ festgehaltene Pauschalbetrag verrechnet werden. Wird nur teilweise Verpflegung und Unterkunft abgegeben, gelten die entsprechenden Ansätze im Lohnregulativ.

### 56. Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

56.1 Arbeitgebende und Arbeitnehmende können vereinbaren, dass der Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten das Privatauto benützt. In diesem Falle wird ihm eine angemessene Entschädigung ausgerichtet. Dabei wird der übliche Arbeitsweg (Wohnort zur üblichen Betriebsstätte) in Abzug gebracht.

56.2 Die Kilometerentschädigung ist im Lohnregulativ festgehalten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch eine Pauschalentschädigung vereinbaren.

### 57. Lohnzahlung

57.1 Die Lohnzahlung erfolgt spätestens drei Werktage nach Abschluss der im Betrieb üblichen Zahltagsperiode. Dem Arbeitnehmenden ist monatlich eine vollständige

**Lohnabrechnung auszuhändigen.**

- 57.2 Reklamationen wegen Lohnzahlung, Überzeimentschädigung oder Spesenvergütung sind in jedem Falle sofort anzubringen.
- 57.3 Forderungen des Arbeitgebenden, welche aus dem Arbeitsverhältnis erwachsen (Schadenersatzforderungen) dürfen ohne Einverständnis des Arbeitnehmenden nicht mit seinen Lohnforderungen verrechnet werden. Bei Streitigkeiten über entsprechende Forderungen hat der Arbeitgeber den normalen Rechtsweg einzuhalten.

**58. Lohnverhandlungen**

Das Lohnregulativ (separate Beilage) wird alljährlich durch die Vertragspartner überprüft und unter Berücksichtigung des Landesindex der Konsumentenpreise und der wirtschaftlichen Tragbarkeit angepasst.

**XVI. SOZIALLEISTUNGEN**

**59. Lohnfortzahlungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit**

- 59.1 Bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die für mehr als drei Monate eingegangen sind, besteht eine beschränkte Lohnfortzahlungspflicht, wenn der Arbeitnehmende ohne sein Verschulden durch Krankheit an der Arbeit verhindert ist und ein ärztliches Zeugnis beibringt. Dabei besteht im Sinne von Art. 324a OR Anspruch auf 100% Lohn ab dem ersten Tag gemäss der Berner Skala. Diese schreibt folgende Fristen vor:
- |   |                            |
|---|----------------------------|
| Dienstzeit (inkl. Lehrzeit) im gleichen Betrieb | Lohnzahlung pro Dienstjahr |
| 1 Jahr  | 3 Wochen                   |
| 2 Jahre   | 4 Wochen                   |
- 59.2 Diese Skala kommt zur Anwendung, wenn keine Krankentaggeldversicherung gemäss Art. 59.3 GAV abgeschlossen ist.
- 59.3 Für Arbeitnehmende, welche in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, muss der Arbeitgebende eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Dabei müssen die einzelnen Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld von 80% des Lohnes versichert sein.
- 59.4 Die Krankentaggeldversicherung kann für Krankheiten, die bei Versicherungsbeginn bestehen, eine Leistungsbeschränkung vorsehen. Das Gleiche gilt für zurückliegende Krankheiten, sofern diese erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können.
- 59.5 Die Versicherungsleistungen müssen 90 Tage nach Eintritt in den Betrieb während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet werden. Der Arbeitnehmende hat für die ersten zwei Tage keinen Lohnanspruch.
- 59.6 Wird eine längere Wartefrist als zwei Tage mit der Versicherung vereinbart, ist der Arbeitgebende verpflichtet, die Lohnzahlung ab dem dritten Tag zu 80% des Lohnes zu entrichten.
- 59.7 Die Hälfte der Prämie auf der Basis 80% des Lohnes ab drittem Tag geht zu Lasten des Arbeitnehmenden.
- 59.8 Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld proportional auszurichten, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% beträgt.
- 59.9 Für Einzelheiten und Sonderfälle gelten ausdrücklich die Regelungen der in Kraft stehenden Versicherungsverträge bzw. Reglemente.
- 59.10 Der Prämienanteil des Arbeitnehmenden wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgebenden zusammen mit der Arbeitgebendenprämie dem Versicherer überwiesen.
- 59.11 Der Arbeitgebende bevorschusst die Leistungen der Krankentaggeldversicherung

unter Vorbehalt der nachträglichen Rückforderung rechtsgültig verweigerter Leistungen durch die Krankentaggeldversicherung zufolge gültigem Ausschluss oder Vorbehalt.

**60. Lohnfortzahlung bei Mutterschaft**

Bei Mutterschaft kommen die Regelungen des Erwerbbersatzgesetzes EOG zur Anwendung. Sie gilt nach momentan gültiger gesetzlicher Regelung für alle Mütter, die während mindestens fünf Monaten innerhalb der letzten neun Monate vor der Geburt eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben.

**61. Vertrauensarzt**

Der Arbeitnehmende hat den genügenden Nachweis seiner Krankheit selbst zu erbringen. Ab dem dritten Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis zu erfolgen. Dem Arbeitgebenden bzw. der Krankentaggeldversicherung steht ausdrücklich das Recht zu, auf der Konsultation eines bezeichneten Vertrauensarztes, einer bezeichneten Vertrauensärztin zu bestehen. Der Arbeitgebende ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden über die Versicherungsbedingungen zu informieren.

**62. Krankenkasse**

Die Versicherung für Arzt und Arznei (Krankenpflege) ist Sache des Arbeitnehmenden.

**63. Unfallversicherung / Verhinderung durch Unfall**

63.1 Der Arbeitgebende ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden gegen Berufs- und Nichtberufsunfall nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (SR 832.2) zu versichern.

63.2 Die Prämien für die Berufsunfallversicherung sind vom Arbeitgebenden zu tragen, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung vom Arbeitnehmenden.

63.3 Der Arbeitnehmende hat bei Berufs- und Nichtberufsunfällen Anspruch auf ein Taggeld von 80% des versicherten Verdienstes ab dem ersten Tag. Sofern die Versicherung Leistungen erst ab dem dritten Tag ausrichtet, wird der Lohnausfall für die ersten zwei nicht versicherten Unfalltage (Karenzfrist) vom Arbeitgebenden getragen.

## 64. Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

64.1 Während des obligatorischen schweizerischen Militär- und Schutzdienstes hat der Arbeitnehmende Anspruch auf folgende Entschädigung:

	Arbeitnehmer ohne Unterstützungspflicht	Arbeitnehmer mit Unterstützungspflicht und Verheiratete
Während der RS als Rekrut	60%	80%
Während anderweitigen obligatorischen Dienstleistungen (z.B. WK, MFD, Schutzdienst) bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr	80%	100%
Durchdiener während RS	60%	80%
Durchdiener nach der RS	80%	80%
Für die über 4 Wochen hinausgehende Zeit von obligatorischen Dienstleistungen (Abverdienen und Kaderschulen)	80%	100%
Arbeitnehmer, welche an Stelle von Militärdienst einen zivilen Ersatzdienst leisten erhalten während 18 Wochen folgende Vergütung:	60%	80%
Zivilschutz in der Grundausbildung während 2 Wochen	60%	80%
Zivilschutz nach der Grundausbildung	80%	80%

64.2 Die Leistungen gemäss BG über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee und Zivilschutz (SR 834.1) fallen, soweit sie die Ansätze in Absatz 1 nicht übersteigen, dem Arbeitgeber zu.

## 65. Tod des Arbeitnehmenden

65.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis.

65.2 Der Arbeitgebende hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmende den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erbende oder andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

## 66. Tod des Arbeitgebenden

66.1 Mit dem Tod des Arbeitgebenden geht das Arbeitsverhältnis auf die Erbenden über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar (Art. 333 OR).

66.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebenden eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der

Arbeitnehmende angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

## **67. Personalvorsorge (2. Säule)**

- 67.1 Die Arbeitnehmenden sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern.
- 67.2 Die Beiträge für die Pensionskasse gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebenden und des versicherten Arbeitnehmenden.

## **XVII.KÜNDIGUNG**

### **68. Kündigung im Allgemeinen**

- 68.1 Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Arbeitsvertragspartei gekündigt werden.
- 68.2 Für Arbeitgebende und Arbeitnehmende dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.
- 68.3 Die Kündigung ist auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger/der Empfängerin spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. Die Kündigung muss in Schriftform per Einschreibebrief erfolgen oder muss visiert werden.

### **69. Probezeit**

- 69.1 Die ersten vier Wochen nach der Anstellung gelten als Probezeit, innert welcher das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Kalendertagen Kündigungsfrist gekündigt werden kann. Die Probezeit kann maximal auf drei Monate verlängert werden.
- 69.2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

### **70. Kündigung nach der Probezeit**

- 70.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Zur Berechnung der Kündigungsfrist ist das jeweilige Dienstjahr massgebend, in welchem die Kündigung der Gegenseite zugegangen ist.
- 70.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.
- 70.3 Auf bestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnisse können nur aus wichtigen Gründen aufgelöst werden.
- 70.4 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit mit einbezogen.

### **71. Begründung der Kündigung, missbräuchliche Kündigung**

- 71.1 Kündigungen sind schriftlich zu begründen, sofern die Gegenpartei dies verlangt.
- 71.2 Als missbräuchlich gelten Kündigungen wegen
- persönlichen Eigenschaften
  - Ausübung verfassungsmässiger Rechte
  - Vereitelung von Ansprüchen
  - Geltendmachung von Ansprüchen nach Treu und Glauben

- obligatorischem schweizerischem Militär- und Schutzdienst
- Zugehörigkeit/Tätigkeit gewerkschaftlicher Art
- Arbeitnehmer-Funktion in betrieblicher Einrichtung

71.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten. Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht.

71.4 Wer gemäss Art. 71.3 GAV eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

71.5 Wenn sich die Parteien nicht einigen können, kann innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klage erhoben werden, andernfalls gelten die Ansprüche aus missbräuchlicher Kündigung als verwirkt.

## **72. Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgebenden**

72.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- Während der Arbeitnehmende obligatorischen schweizerischen Militär- und Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher.
- Während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünften Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen.
- Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmenden
- Während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

72.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 72.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

72.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der vorgesehenen Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin

## **73. Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmenden / Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden**

73.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter/eine Vorgesetzte, dessen Funktion er/sie auszuüben vermag, oder der Arbeitgebende selbst unter den im Art. 336c Abs. 1 lit. a OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

73.2 Art. 336c Abs. 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

## **74. Fristlose Entlassung**

Aus wichtigen Gründen kann sowohl der Arbeitnehmende als auch der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Als wichtiger Grund



gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann. Als wichtige Gründe gelten namentlich – trotz schriftlicher Verwarnung – fortgesetztes, unentschuldigtes Wegbleiben von der Arbeit, Arbeitsverweigerung sowie grobe Verletzung der Sorgfaltspflicht und ungebührliches Betragen. Auf Wunsch des Gekündigten muss die Kündigung schriftlich begründet werden

#### **75. Ungerechtfertigte fristlose Entlassung**

- 75.1 Entlässt der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
- 75.2 Der Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
- 75.3 Der Richter kann den Arbeitgebenden verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen

#### **76. Nichtantritt der Stelle / Nichtantritt oder fristloses Verlasse der Arbeitsstelle**

- 76.1 Tritt ein Arbeitnehmender ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an, so hat der Arbeitgebende Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 76.2 Verlässt der Arbeitnehmende die Stelle fristlos, so hat der Arbeitgebende Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 76.3 Ist dem Arbeitgebenden kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.
- 76.4 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder dem Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

#### **77. Besitzstandgarantie**

Bisher gewährte weitergehende Arbeitgebendenleistungen dürfen durch die Einführung dieses GAV nicht gekürzt werden.

Schaffhausen, 13.07.2018

Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag für die Grüne Branche im Kanton Schaffhausen

Lohnregulativ Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Schaffhausen

<b>1. Löhne</b> (Mindestlöhne) gemäss Art. 50/51		
Lohnstufe	Referenzlohn (x12)	Monatslohn (x13)
Eidg. dipl. Gärtnermeister/in Betriebsleitende	<sup>1)</sup>	<sup>1)</sup>
Gärtner/in Bauführende / Gärtner/in Produktionsleitende	<sup>1)</sup>	<sup>1)</sup>
Obergärtner mit eidg. Fachausweis	5'633.-- <sup>2)</sup>	5'200.-- <sup>2)</sup>
Kundengärtner/in (gem. GAV)	5'092.--	4'700.--
Gärtner/in mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und mehr als drei Jahren Berufserfahrung	5'308.-- 29.15	4'900.-- 26.90
Gärtner/in mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	4'712.-- 25.90	4'350.-- 23.90
Gärtner/in mit eidg. Berufsattest EBA	4'333.-- 23.80	4'000.-- 22.00
Gartenarbeitende	4'333.-- 23.80	4'000.-- 22.00
<sup>1)</sup> keine Vertragslohnstufe		
<sup>2)</sup> Typen Gärtner/in Polier / Grünpflegespezialist/in / Friedhofsspezialist/in La / Naturgartenspezialist/in oder Vorarbeiter gemäss GAV		
Für Mitarbeiter mit einer Minderleistungsfähigkeit können die Mindestlöhne mit einer zwischen dem Mitarbeiter und Arbeitgeber gegenseitig unterzeichneten Vereinbarung unterschritten werden. Diese muss der paritätischen Kommission zur Genehmigung eingereicht werden.		
<b>2. Arbeitszeiten</b>		
		Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
Jahresstunden		2'184
Durchschnittliche Monatsstunden		182
Durchschnittliche Wochenstunden		42

<b>3. Spesen</b> (sofern gemäss GAV keine andere Regelung vereinbart wurde)	
Mittagessen	15.--
<b>Privatfahrzeugbenützung:</b>	
- Motorrad	--.30
- Auto	--.60
<b>4. Ansätze Verpflegung und Unterkunft</b> (gemäss GAV)	
Monatspauschale für Verpflegung und Unterkunft	720.--
Monatspauschale nur für Verpflegung	480.--
Monatspauschale nur für Unterkunft	240.--
<b>Tagesansätze</b>	
Morgenessen	3.50
Mittagessen	7.--
Abendessen	5.50